

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif, dengan menggunakan metode (explanatory research) bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu person-organizational fit dan iklim organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan divisi perawat dengan mediasi Komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Analisis

data menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*) dengan bantuan program SPSS. Metode yang dipakai adalah metode survey dengan memberikan pernyataan dalam bentuk angket, dengan demikian sumber datanya adalah data primer yang diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji instrument menggunakan Uji validitas dan Uji Reliabilitas.

1.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum Daerah jombang (RUD Jombang) Jl. KH.Wahid Hasyim no.52 Kepanjen Kec. Jombang Kab. Jombang. Objek dari penelitian ini adalah perawat ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RSUD Jombang.

3.3 Definisi Operasional

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Dependent

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator yang digunakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Jombang, berdasarkan data dan informasi peneliti memperoleh untuk mengukur kinerja karyawan khususnya perawat IGD pada Rumah Sakit Umum Daerah Jombang dipergunakan instrumen khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang, yang disebut dengan Evaluasi Kinerja Karyawan. Ada beberapa item yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan ini mencakup: memahami tugas dan tanggungjawab, memiliki pengetahuan di bidangnya, menggunakan informasi dengan tepat dan benar, mengikuti perkembangan pengetahuan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja ini mencakup : kecermatan dan ketelitian dalam pekerjaan, mematuhi peraturan dan prosedur, memilih tindakan yang tepat.
3. Produktifitas. Produktifitas ini mencakup : menyelesaikan, tugas secara konsisten, menggunakan waktu secara efisien, memelihara tempat kerja secara teratur sesuai fungsinya.
4. Adaptasi dan fleksibilitas. Adaptasi dan fleksibilitas ini mencakup : menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja, menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan kerja.
5. Inisiatif dan pemecahan masalah. Inisiatif dan pemecahan masalah ini mencakup : mempunyai inisiatif, menghasilkan tindakan dan pemecahan yang inovatif, mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi, mencari tantangan baru dan kesempatan untuk pengembangan diri.

6. Kerjasama. Kerjasama ini mencakup : memelihara hubungan kerja, dapat bekerjasama secara tim, memberikan bantuan kepada orang lain, mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan.
7. Disiplin. Disiplin ini mencakup beberapa hal : hadir secara rutin dan tepat waktu, bekerja secara mandiri, menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai waktu yang ditentukan.
8. Kemampuan berinteraksi. Kemampuan berinteraksi ini mencakup : dapat berkomunikasi secara jelas baik lisan dan tulis, selalu memberikan informasi kepada orang lain, dapat berinteraksi dengan orang lain dan berbagi jenis pekerjaan, memberikan sikap yang baik dan profesional, mau menerima masukan dari orang lain.

3.3.2 Variabel Independent

1. Person-Organization Fit (X1)

Person Organization Fit (P-O Fit) sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai organisasi. Person-Organization Fit sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama.

Untuk dapat mengukur person-organization fit dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut (Kristof, 1996) :

1. Kesesuaian nilai

Kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik.

2. Kesesuaian tujuan

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.

3. Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan

Kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi

4. Kesesuaian karakteristik kultur- kepribadian

Kesesuaian antara kepribadian (tanpa nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi

2. *Iklim Organisasi (X2)*

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Untuk dapat mengukur iklim organisasi dengan menggunakan Indikator-indikator sebagai berikut(Wirawan, 2010):

1. Struktur.

Struktur membuat perasaan bahwa karyawan di organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

2. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. Tanggung jawab.

Mempengaruhi perasaan karyawan bahwa mereka menjadi seorang yang lebih unggul dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain.

4. Pengakuan atau penghargaan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Dukungan.

Mempengaruhi perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

6. Komitmen

Mempengaruhi perasaan bangga dan berkomitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin di capai perusahaan.

3.3.3 Variabel Mediasi

Komitmen Organisasi (M)

Komitmen merupakan kemauan seseorang untuk tetap bertahan pada organisasinya dan tetap memberikan kontribusi dengan baik beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya di dalam organisasi tersebut.

Robbins & Judge (2009) menjelaskan 3 item indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Komitmen afektif (Affective commitment).

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance commitment)

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif (Normative commitment)

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

3.4 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Person- Organizat ion Fit (X1)	1. Kesesuaian nilai	1. Kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi
	2. Kesesuaian tujuan	2. Kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi
	3. Pemenuhan kebutuhan karyawan	3. Terpenuhinya kebutuhan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dari organisasi
	4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian	4. Kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dengan kultur atau iklim organisasi
Iklim Organisas i (X2)	1. Struktur	1. Perasaan senang terhadap pekerjaan yang jelas
	2. Standar-standar	2. Perasaan bangga yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
	3. Tanggung Jawab	3. Perasaan Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta pendapat keputusannya.
	4. Pengakuan / Penghargaan	4. Perasaan Pemberian reward yang layak atas prestasi kerja yang baik dan sesuai
	5. Dukungan	5. Perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja
	6. Komitmen	6. Perasaan bangga dan berkomitmen sebagai anggota organisasi.

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
KINERJA KARYAWAN	1. Pengetahuan tentang pekerjaan	Memahami tugas dan tanggung jawab
	2. Kualitas Kerja	Kecermatan dan ketelitian dalam pekerjaan
	3. Produktifitas	Menyelesaikan tugas secara konsisten
	4. Adaptasi dan fleksibilitas	Menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan kerja
	5. Inisiatif dan pemecahan masalah	Mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi
	6. Kerjasama	Dapat bekerjasama secara tim
	7. Disiplin	Disiplin dan hadir setiap hari
	8. Kemampuan Berinteraksi	Memberikan sikap yang baik dan profesional
Komitmen Organisasi (M)	1. Komitmen Affektif	1. karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
	2. Komitmen Berkelanjutan	2. Karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain
	3. Komitmen Normatif	3. Timbul kesadaran dari nilai-nilai dalam diri karyawan

3.5 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan karena memiliki kemudahan dalam menyusun pertanyaan, atau pernyataan, member skor, serta skor yang lebih tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2012).

Jawaban dari responden yang bersifat persepsional yang dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju diberi nilai 5
- b. Untuk Jawaban Setuju diberi nilai 4
- c. Untuk jawaban Netral diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju diberi nilai 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

3.6 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1 Populasi

Sugiyono (2017) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Peneliti memiliki target populasi sebanyak 30 orang perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dengan alasan karena IGD merupakan pintu utama untuk masuknya semua pasien dengan demikian peneliti memilih perawat

IGD sebagai populasi.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Jumlah seluruh perawat ruang Instalasi Gawat darurat (IGD) di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang adalah sebanyak 30 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah seluruh perawat ruang IGD di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang adalah sebanyak 30 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

3.7 Jenis Data,Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data original.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dapat diperoleh melalui bukti dokumen, dari penelitian terdahulu, referensi, studi

kepuustakaan.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung kepada informan atau pihak yang berkaitan dalam suatu permasalahan tersebut (Sugiyono, 2011).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan atau pihak yang berkaitan dalam suatu permasalahan tersebut (Sugiyono, 2011)

3. Angket

Data ini diperoleh dari angket yang diedarkan ke 30 responden yang bersangkutan yang berisi tanggapan responden yang berhubungan dengan person-organization fit dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

4. Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian serta dokumen pendukung yaitu data karyawan, sejarah perusahaan serta deskripsi kerja (Job description).

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2017) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu alat.

Rumus :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2 - (\sum X)^2)][N(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

R_{xy} : indeks korelasi antar dua variabel yang dikorelasikan

r : Koefisien Korelasi

X : skor untuk pernyataan yang dipilih

Y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

N : banyaknya responden dalam penelitian

Untuk bisa melihat valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017)

- Jika r positif serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut valid
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid

Penghitungan Uji Validitas menggunakan bantuan SPSS versi 20,0. Bila hasil uji makna r menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa pernyataan yang disebar sudah valid product moment. Nilai validitas tersebut diukur dengan korelasi product moment dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka pernyataan tersebut dianggap valid. Pengujian validitas Sebagai berikut :

Tabel
Hasil uji Validitas

Variabel	Item	R kritis	R hitung	Keterangan
<i>Person Organization Fit (X1)</i>	X1.1	0,3	0,604	Valid
	X1.2	0,3	0,618	Valid
	X1.3	0,3	0,818	Valid
	X1.4	0,3	0,586	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,3	0,591	Valid
	X2.2	0,3	0,757	Valid
	X2.3	0,3	0,382	Valid
	X2.4	0,3	0,618	Valid
	X2.5	0,3	0,591	Valid
	X2.6	0,3	0,455	Valid
Komitmen Organisasi (M)	M1	0,3	0,79	Valid
	M2	0,3	0,885	Valid
	M3	0,3	0,844	Valid
	Y1	0,3	0,504	Valid
	Y2	0,3	0,687	Valid

Kinerja	Y3	0,3	0,556	Valid
	Y4	0,3	0,644	Valid
Karyawan (Y)	Y5	0,3	0,557	Valid
	Y6	0,3	0,83	Valid
	Y7	0,3	0,803	Valid
	Y8	0,3	0,553	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu instrument. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyak butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$: Jumlah butir varian dikuadratkan

αt^2 : Jumlah varian total dikuadratkan

Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas $> 0,6$ atau 60% maka ada data yang reliabel dan begitu pula sebaliknya, jika nilai reliabilitas $< 0,6$ maka tidak terdapat data yang reliabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Koefisien	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i>	0,669	0,6	Reliabel
Iklm Organisasi	0,659	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas variabel *person-organization fit*, iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai cronbach' alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji dan menganalisa variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Person-organization fit dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi) (Sugiyono, 2011).

Dalam metode rumus yang digunakan dengan rentang skor yaitu:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh batasan kategori penilaian data sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Penilaian sangat rendah

1,81 - 2,60 = Penilaian rendah

2,61 - 3,40 = Penilaian cukup

3,41 - 4,20 = Penilaian tinggi

4,21 - 5,00 = Penilaian sangat tinggi

3.9.2 Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya (ghozali 2013).

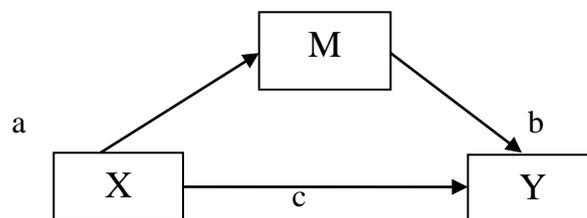
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model analisis jalur dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh Person-Organization Fit (X1), Iklim Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Komitmen organisasi (M). Analisis dalam penelitian ini menggunakan dua metode untuk menunjukkan serangkaian pernyataan yang harus dipenuhi untuk model mediasi : seperti diuraikan oleh Baron dan Kenny (1986).

a. Model Pertama



Metode ini tanpa menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

b. Model Kedua



Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

persamaan :

1. $Y = a + b_1 M + b_2 X$
2. $M = a + b_1 X$

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesa dengan analisis jalur yaitu dengan menggunakan SPSS.

Hipotesa ini di uji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka

dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,5), dengan ketentuan sebagai berikut :

- I. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- II. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.9.3 Uji Sobel

Uji sobel adalah untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu dengan uji sobel. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab.

Jadi Koefisien $ab = (c - c^1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c^1 adalah koefisien X terhadap Y setelah mengontrol M. Standart eror koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar eror tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

Dimana :

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow M$

b = Koefisien korelasi $M \rightarrow Y$

ab = Hasil perkalian Koefisien korelasi $X \rightarrow M$ dengan Koefisien korelasi $M \rightarrow Y$

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Sab = Standar eror tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan p-value dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi variabel mediasi memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.
- b. Jika $p\text{-value} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel mediasi tidak memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan

variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan nilai standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu :

- a. Nilai sig hitung $>$ nilai alpha (0,05), maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. Nilai sig hitung $<$ nilai alpha (0,05), maka H_0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011)

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (person-organization fit dan iklim organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

